

## ارزیابی سطح سیستم مدیریت دانش و رابطه آن با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

مریم موسیوند<sup>۱\*</sup>، محمد امرایی<sup>۲</sup>، محمد سیاوشی<sup>۳</sup>  
<sup>۱</sup> مربی دانشگاه پیام نور همدان، <sup>۲</sup> استادیار دانشگاه پیام نور همدان

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۴

### چکیده

**هدف:** هدف این تحقیق، ارزیابی سطح «سیستم مدیریت دانش» و رابطه آن با «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود.

**روش‌شناسی:** تعداد ۲۴۵ نفر از کارکنان رسمی و پیمانی وزارت ورزش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه مدیریت دانش سالیس و جونز و کیفیت زندگی شغلی والتون استفاده شد. با استفاده از روش آلفای کرونباخ، اعتبار پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۸۸) و کیفیت زندگی شغلی (۰/۹۱) محاسبه شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های t تک‌نمونه-ای، همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و ANOVA صورت گرفت.

**یافته‌ها:** سطح «مدیریت دانش» و «کیفیت زندگی شغلی» در وزارت ورزش به ترتیب «ضعیف رو به متوسط» و «متوسط» ارزیابی شد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار (۰/۷۶۶) بین سیستم مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی در وزارت ورزش بود ( $p=0/001$ ). متغیرهای «بکارگیری دانش»، «مدیریت دانش»، «تولید دانش» و «ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش» به ترتیب بالاترین تاثیر رگرسیونی را روی متغیر کیفیت زندگی شغلی داشته‌اند، بیانگر این که ابعاد سیستم مدیریت دانش، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای کیفیت زندگی شغلی هستند ( $p<0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** ارتقای سطح دانش کارکنان وزارت ورزش، می‌تواند ضمن بهره‌مند ساختن آنها از دانش روز و لذا ارتقای عملکرد شغلی‌شان، زمینه بهبود بیش از پیش کیفیت زندگی شغلی آنها را فراهم سازد.

**واژه‌های کلیدی:** سیستم مدیریت دانش، کیفیت زندگی شغلی، رابطه رگرسیونی، وزارت ورزش و جوانان.

## مقدمه

یکی از مهمترین عواملی که از طریق آن می توان از عملکرد مناسب کارکنان در سازمان اطمینان حاصل نمود، ارتقای کیفیت زندگی شغلی کارکنان است. بهبود کیفیت زندگی شغلی<sup>۱</sup> کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاستهای حمایت‌گرانه از منابع انسانی است. اقداماتی همچون امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل موجب بهبود «کیفیت زندگی شغلی»<sup>۲</sup> کارکنان می‌شود. در طول دو دهه گذشته واژه کیفیت زندگی شغلی به دفعات در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. اگر چه تعریف مشترکی از مفهوم این واژه وجود ندارد ولی به طور کلی از جانب محققین به هر چیزی که باعث بهبود شرایط کلی سازمان می‌شود، اطلاق می‌گردد (کانداسامی و سریکومار<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). چونگ و تانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) کیفیت زندگی شغلی را عبارت از ارضاء نیازهای مختلف کارکنان از جمله نیازهای اجتماعی، نیاز به احترام، نیاز به استفاده از مهارت‌ها و... می‌داند. رتینام<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) کیفیت زندگی شغلی را بر اساس ویژگی‌های شغلی و شرایط کاری تعریف می‌کند. تقریباً یک سوم عمر هر کارمند در محیط کار سپری می‌شود. لذا فراهم آوردن شرایط مطلوب در محیط کار، میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و منجر به ماندگاری در سازمان می‌شود. بی تردید وجود عوامل رفاهی و تامین معیشت تا حد زیادی آسایش فکری و آرامش خیال کارکنان هر سازمان را تامین می‌کند و موجب رضایت شغلی می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۹). نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که اگر کیفیت زندگی شغلی کارکنان در سازمان مطلوب نباشد روی کیفیت کار آنها تاثیر منفی داشته و اثربخشی آنها را کاهش می‌دهد. استقرار و اجرای مدیریت دانش در سازمان نیز رابطه مستقیمی با منابع انسانی دارد و رمز موفقیت مدیریت دانش در سازمان اثربخشی نیروی انسانی می‌باشد (آکدر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر در اجرای اثربخش فرایندهای مدیریت دانش، نوع تعاملات و ارتباطات انسانی حائز اهمیت است.

اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه به دقت مورد ارزیابی واقع شود، این نتیجه مهم حاصل می‌گردد که جامعه فراصنعتی امروزه جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (متقی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). توجه به «سیستم مدیریت دانش»<sup>۸</sup> و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد؛ تا

1. Quality of work life
2. quality of work life
3. Kandasamy & Sreekumar
4. Cheung & Tang
5. Rethinam
6. Akdere
7. Motaghi
8. knowledge management system

علاوه بر این که در محیط پیچیده رقابتی، حیات مستمر داشته باشد، بتواند گوی سبقت را از سایرین برده و پیشتاز عرصه های مختلف فعالیت باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). در واقع دانش، تنها منبعی است که در اثر استفاده از ارزش آن کم نشده، بلکه به ارزش آن افزوده می شود و تئوری پردازهای پیشرو در امور سازمان و مدیریت معتقدند که سرمایه گذاری یک سازمان بر روی دانش، نسبت به مواد و مصالح سودآورتر است (داونپورت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). امروزه با تأکید فزاینده بر سازمانهای دانش محور به جای سازمانهای تولید محور، دانش از عواملی مثل زمین، سرمایه و نیروی انسانی و نیروی کار به عنوان عوامل تولید پیشی گرفته و مدیریت در جستجوی راههایی برای اداره کردن موثر آن است (دولان، ۲۰۰۸). مفهوم مدیریت دانش در سازمان در همین راستا بوجود آمده است. مدیریت دانش، شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، و پردازش اطلاعات جهت «تولید دانش» می باشد که پس از ذخیره سازی و ساماندهی، توزیع شده و در دسترس دیگران قرار می گیرد تا برای بکارگیری و استفاده عملی آماده و مهیا گردد و سپس برای «تولید دانش» بیشتر مورد استفاده واقع گردد (رادینگ، ۱۳۸۳: ص ۵). از نظر سایمون (۲۰۰۵)، مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرآیندها، ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی عناصر ساختاری، انسانی و اجتماعی در آن نمایان می شود. مدیریت دانش نوعی فن آوری است که بر دانش تأکید دارد و بر آن است تا از طریق به کارگیری موثر دانش، به حل مشکلات بپردازد (لاو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

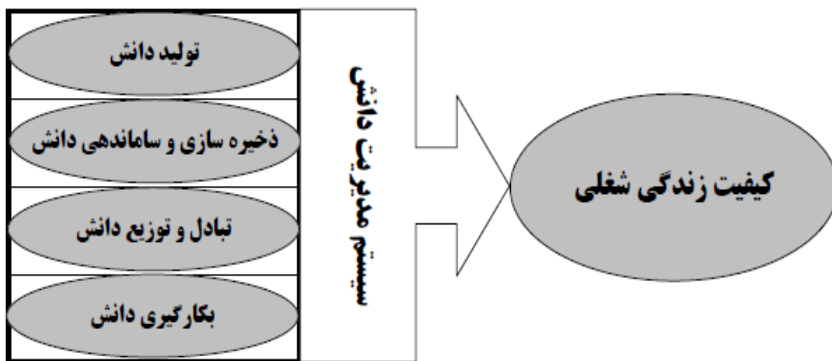
در زمینه مدیریت دانش، مدل های مختلفی از سوی اندیشمندان ارائه شده است. از جمله این مدلها می توان به مدل چهار حلقه ای مدیریت دانش جاشپارا<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، مدل حلزونی مدیریت دانش نوناکا و کانو (۲۰۰۳)، و مدل مرجع مدیریت دانش کانداسامی (۲۰۰۹) اشاره نمود. در این تحقیق از مدل جاشپارا استفاده شده است، زیرا این مدل، ابعاد سیستم مدیریت دانش را به صورت سلسله مراتب تفکیک کرده و از پیچیدگی کمتری برخوردار است. جاشپارا، مدیریت دانش را در قالب یک فرایند چهار حلقه ای به شرح ذیل، این گونه تعریف می کند: فرایندهای یادگیری اثربخش که توأم با تولید، ذخیره و ساماندهی، تبادل و توزیع و به کارگیری دانش است و سبب ارتقای سرمایه عقلانی سازمان و بهبود عملکرد آن می شود (جاشپارا، ۲۰۰۴).

برنامه های راهبردی ارتقای کیفیت زندگی شغلی منابع انسانی در سازمان ها یک رویکرد دورنگر و گسترده است. این بدین معنا است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کند. کیفیت زندگی شغلی کارکنان یک سازمان باید به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنها برای مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان، مورد توجه اساسی قرار گیرد.

---

1. Davenport  
2. Lau  
3. Jashpara

سازمانها و نهادهای ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمانها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمانهای ورزشی ملی و بین‌المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمانها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. ازاینرو ضروری است تا این سازمانها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق بکارگیری مدیریت دانش و دیگر روشهای علمی، عملکرد خود را بهبود بخشند. بدیهی است مطالعه کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان- به عنوان مهمترین متولی سلامت جسمانی و وضعیت رفاهی و بدنی جوانان و ورزشکاران- از مهمترین دغدغه‌های محققان علوم مدیریت به ویژه در حیطه‌های آموزشی و ورزشی می‌باشد. با این وجود، اینکه سطح مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان چه مقدار است و نیز بکارگیری و پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در این وزارتخانه چه ارتباطی با کیفیت زندگی شغلی کارکنان آن دارد، مشخص نیست. بنابراین هدف اساسی مقاله حاضر، ارزیابی سطح «سیستم مدیریت دانش» و رابطه رگرسیونی آن با «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. بر اساس چارچوب نظری مطرح شده؛ مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در راستای اهداف تحقیق حاضر، ۳ فرضیه اصلی به شرح ذیل مطرح می‌شود که هرکدام دربرگیرنده چندین فرضیه فرعی هستند و در بخش بحث و نتیجه‌گیری به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرند:

(۱) سطح «سیستم مدیریت دانش» در وزارت ورزش و جوانان تفاوت معنی‌داری با میانگین جامعه دارد.

۲) سطح «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان وزارت ورزش و جوانان تفاوت معنی‌داری با میانگین جامعه دارد.

۳) بین «مدیریت دانش» و «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان وزارت ورزش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. طرح تحقیق در این پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد، توصیفی به این خاطر که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد و همبستگی از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان وزارتخانه ورزش و جوانان به استثنای وزیر، معاونان و مدیران کل می‌باشد. تعداد جامعه آماری با توجه به آمار اخذ شده از این وزارتخانه ۷۴۰ نفر است که در تحقیق حاضر ۲۴۵ نفر براساس جدول حجم نمونه مورگان، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. محقق جهت اطمینان از بازگشت حداقل ۲۴۵ پرسشنامه، تعداد ۲۷۰ عدد توزیع نمود و تعداد ۲۵۸ پرسشنامه دریافت کرد اما فقط از تعداد ۲۴۵ پرسشنامه جهت تحلیل‌های آماری استفاده گردید.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از ۲ نوع پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی والتون (۱۹۷۳)، که از ۳۱ سوال تشکیل شده است و به بررسی کیفیت زندگی شغلی براساس الگوی والتون می‌پردازد. پرسشنامه مدیریت دانش سالیس و جونز (۲۰۰۲)، که از ۳۹ سؤال تشکیل شده است و به بررسی وضعیت ابعاد مدیریت دانش بر مبنای مدل چهار حلقه‌ای جاشپارا می‌پردازد. جهت سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد. پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیقات زیادی به کار رفته است و همچنین به تایید متخصصین امر رسید. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای پرسشنامه کیفیت زندگی شغلی برابر با ۰/۹۱ و پرسشنامه مدیریت دانش برابر با ۰/۸۸ بدست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌ها است. برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد. برای ارزیابی سطح متغیرها در وزارت ورزش، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. به منظور ارزیابی رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، جهت ارزیابی مدل رگرسیون مورد استفاده از آزمون ANOVA و برای تعیین میزان تاثیر هرکدام از ابعاد مدیریت دانش در پیش‌بینی متغیر کیفیت زندگی شغلی، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. سطح آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. تحلیل‌های فوق‌الذکر در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ صورت گرفت. در نهایت به منظور تهیه مدل نهایی پژوهش، از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱، مشخصات فردی شرکت کنندگان در تحقیق و توزیع آنها براساس سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کاری را نشان می‌دهد. همان‌طور که این جدول نشان می‌دهد ۷۳ نفر (۲۹/۸۰) از شرکت کنندگان در این تحقیق زن و ۱۷۲ نفر (۷۰/۲۰) مرد بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۲۳ نفر (۹/۴٪) دارای مدرک دیپلم، ۵۳ نفر (۲۱/۶۳٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۳۷ نفر (۵۵/۹٪) دارای مدرک لیسانس و ۳۲ نفر (۱۳/۰۶٪) دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بودند. سایر اطلاعات مربوط به سن و سابقه شغلی شرکت کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی شرکت کنندگان در تحقیق براساس سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری

| توزیع سنی        |       |                  |       |                  |       |                      |       |
|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|----------------------|-------|
| بین ۲۱ تا ۳۰ سال |       | بین ۳۱ تا ۴۰ سال |       | بین ۴۱ تا ۵۰ سال |       | بیشتر از ۵۰ سال      |       |
| فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی              | درصد  |
| ۶۵               | ۲۶/۵۳ | ۱۱۶              | ۴۷/۳۴ | ۴۶               | ۱۸/۷۷ | ۱۸                   | ۷/۳۴  |
| جنسیت            |       |                  |       |                  |       |                      |       |
| مردان            |       |                  |       | زنان             |       |                      |       |
| فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی              | درصد  |
| ۱۷۲              | ۷۰/۲۰ | ۷۳               | ۲۹/۸۰ |                  |       |                      |       |
| میزان تحصیلات    |       |                  |       |                  |       |                      |       |
| دیپلم            |       | فوق دیپلم        |       | لیسانس           |       | فوق لیسانس یا بالاتر |       |
| فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی              | درصد  |
| ۲۳               | ۹/۴   | ۵۳               | ۲۱/۶۳ | ۱۳۷              | ۵۵/۹  | ۳۲                   | ۱۳/۰۶ |
| سابقه کاری       |       |                  |       |                  |       |                      |       |
| کمتر از ۵ سال    |       | بین ۶ تا ۱۰ سال  |       | بین ۱۱ تا ۱۵ سال |       | بیشتر از ۱۶ سال      |       |
| فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی          | درصد  | فراوانی              | درصد  |
| ۴۰               | ۱۶/۳۲ | ۶۱               | ۲۴/۹  | ۶۹               | ۲۸/۱۶ | ۷۵                   | ۳۰/۶  |

نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف نشان داد که ابعاد سیستم مدیریت دانش و متغیر کیفیت زندگی شغلی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا برای ادامه تحلیل‌های آماری از آزمونهای پارامتریک به شرح ذیل استفاده گردید. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای ابعاد «سیستم مدیریت دانش»، نشان می‌دهد که در ابعاد «تولید دانش»، «تبادل و توزیع دانش»، و «بکارگیری دانش»، حد پایین و حد بالا هر دو منفی می‌باشند، از این‌رو، میانگین این ابعاد از میانگین فرضی جامعه (۳) کمتر بوده و لذا می‌توان گفت سطح ابعاد «تولید دانش»، «تبادل و توزیع دانش» و «بکارگیری

دانش» به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است. سطح «ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش» تفاوت معنی‌داری با میانگین ندارد و لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش متوسط ارزیابی می‌شود. بطور کلی بر اساس اطلاعات این جدول این‌گونه نتیجه‌گیری می‌شود که سطح «سیستم مدیریت دانش» در وزارت ورزش، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می‌شود (جدول ۲). نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای متغیر «کیفیت زندگی شغلی» نیز نشان می‌دهد که سطح این متغیر تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش «متوسط» ارزیابی می‌شود (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای ابعاد «سیستم مدیریت دانش» و متغیر «کیفیت زندگی شغلی»

| متغیر                      | t     | df  | p     | اختلاف میانگین | حد پایین | حد بالا |
|----------------------------|-------|-----|-------|----------------|----------|---------|
| تولید دانش                 | ۴۸/۹۹ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۰ | ۲/۸۹           | - ۲/۵۶   | - ۲/۷۸  |
| ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش | ۲۹/۳۳ | ۱۴۴ | ۰/۱۴۱ | ۱/۱۲۱          | - ۲/۰۳   | ۲/۲۴    |
| تبادل و توزیع دانش         | ۴۱/۶۴ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۷۱           | - ۲/۷۲   | - ۳/۱۳  |
| بکارگیری دانش              | ۴۶/۲۳ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۰ | ۲/۸۳           | - ۲/۷۰   | - ۲/۹۳  |
| مدیریت دانش                | ۳۸/۷۳ | ۱۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۲/۶۶           | - ۲/۷۸   | - ۲/۹۷  |
| کیفیت زندگی شغلی           | ۲۱/۴۸ | ۱۴۴ | ۰/۲۷۱ | ۱/۱۲           | - ۳/۳۷   | ۴/۱۱    |

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین همه ابعاد «سیستم مدیریت دانش» و «کیفیت زندگی شغلی» کارکنان وزارت ورزش، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بالاترین ضریب همبستگی (۰/۸۱) مربوط به متغیرهای بکارگیری دانش و کیفیت زندگی شغلی بود (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد «سیستم مدیریت دانش» و «کیفیت زندگی شغلی»

| معنی داری | سطح  | ضریب همبستگی               | متغیرها          |
|-----------|------|----------------------------|------------------|
| ۰/۰۰۱     | ۰/۷۶ | تولید دانش                 | کیفیت زندگی شغلی |
| ۰/۰۰۱     | ۰/۶۲ | ذخیره سازی و ساماندهی دانش |                  |
| ۰/۰۰۱     | ۰/۶۸ | تبادل و توزیع دانش         |                  |
| ۰/۰۰۱     | ۰/۸۱ | بکارگیری دانش              |                  |
| ۰/۰۰۱     | ۰/۷۶ | مدیریت دانش                |                  |

مقدار ضریب همبستگی بین ابعاد مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش ۰/۷۶۶ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه ابعاد سیستم مدیریت دانش و متغیر کیفیت زندگی شغلی یک همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد (جدول ۴). مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۵۸۳ می باشد، نشان می دهد که ۵۸/۳ درصد از کل تغییرات کیفیت زندگی شغلی آزمودنیها وابسته به ابعاد مختلف سیستم مدیریت دانش می باشد، به عبارت دیگر، مجموعه متغیرهای مستقل، بیش از نیمی از واریانس متغیر وابسته را پیش بینی می کنند.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون خطی چندگانه ابعاد مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی (روش همزمان)

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب تعیین (R <sup>2</sup> ) | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای استاندارد تخمین |
|-----|--------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| ۱   | ۰/۷۶۶                    | ۰/۵۸۷                        | ۰/۵۸۳                | ۳/۸۴                 |

با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۲۲۷/۴۳۲) در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱، می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از ۵ متغیر پیش بین و یک متغیر ملاک (کیفیت زندگی شغلی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای پیش بین قادرند تغییرات کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش را به خوبی پیش بینی کنند (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون ANOVA برای رگرسیون خطی چندگانه

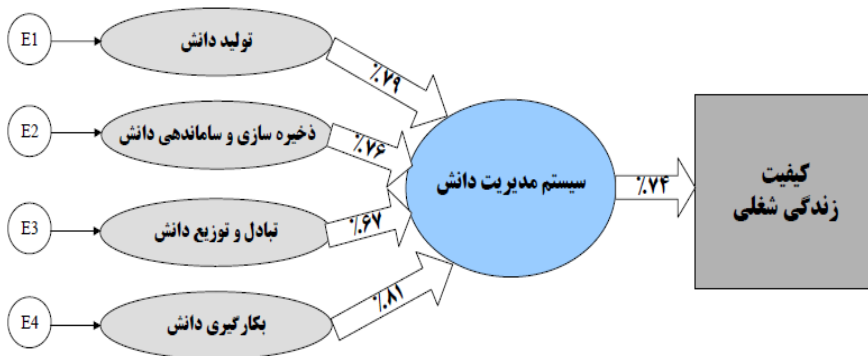
| مدل       | مجموع مجزورات | df  | میانگین مجزورات | F       | سطح معنی داری |
|-----------|---------------|-----|-----------------|---------|---------------|
| رگرسیون   | ۲۰۱۴۶/۵۹۸     | ۵   | ۳۳۵۷/۷۶۶        | ۲۲۷/۴۳۲ | ۰/۰۰۱         |
| باقیمانده | ۲۳۰۶۱/۰۵۰     | ۱۳۹ | ۱۴/۷۴۶          |         |               |
| کل        | ۴۳۲۰۷/۶۴۸     | ۱۴۴ |                 |         |               |



برای تعیین میزان تاثیر هر متغیر در مدل و همچنین میزان همبستگی بین آنها از ضرایب تاثیر رگرسیون خطی چندمتغیره (جدول ۶) استفاده شده است. مطابق این جدول، تاثیر متغیرهای تولید، ذخیره‌سازی و ساماندهی، بکارگیری و مدیریت دانش بر کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش، معنی‌دار است اما تاثیر متغیر «تبادل و توزیع دانش» بر «کیفیت زندگی شغلی» معنی‌دار نیست. علاوه بر این، متغیرهای «بکارگیری دانش» با ضریب رگرسیونی  $0/793$ ، مدیریت دانش با ضریب رگرسیونی  $0/761$ ، «تولید دانش» با ضریب رگرسیونی  $0/654$  و «ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش» با ضریب رگرسیونی  $0/544$  به ترتیب بالاترین تاثیر رگرسیونی را روی متغیر «کیفیت زندگی شغلی» داشته‌اند (جدول ۶). همچنین تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزار لیزرل نشان داد که ابعاد «بکارگیری دانش» با  $81$  درصد، «تولید دانش» با  $79$  درصد، «ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش» با  $76$  درصد و «تبادل و توزیع دانش» با  $67$  درصد، به ترتیب بالاترین سهم را در استقرار سیستم مدیریت دانش دارند. همچنین سیستم مدیریت دانش،  $74$  درصد بر کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر دارد (شکل ۲).

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی برای تعیین میزان تاثیر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک

| متغیر پیش‌بین              | ضرایب تاثیر رگرسیونی استاندارد نشده | ضرایب تاثیر رگرسیونی استاندارد شده | t       | سطح معنی‌داری |
|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------|---------------|
| تولید دانش                 | $0/672$                             | $0/654$                            | $13/86$ | $0/001$       |
| ذخیره‌سازی و ساماندهی دانش | $0/581$                             | $0/544$                            | $10/67$ | $0/001$       |
| تبادل و توزیع دانش         | $0/237$                             | $0/203$                            | $8/94$  | $0/069$       |
| بکارگیری دانش              | $0/816$                             | $0/793$                            | $17/65$ | $0/001$       |
| مدیریت دانش                | $0/785$                             | $0/761$                            | $14/38$ | $0/001$       |



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل

تحلیل داده ها با نرم افزار لیزرل همچنین نشان داد که مدل تحقیق دارای شاخص برازش تعدیل یافته (NFI) ۰/۹۶۱، شاخص برازش نسبی (RFI) ۰/۹۱۰، شاخص برازش (IFI) ۰/۹۵۷ و مقایسه شاخصها (CFI) ۰/۹۴۶ می باشد که همگی بالاتر از ۰/۹ است (هرچه این شاخص ها به عدد ۱ نزدیک تر باشند منطقی تر بوده و مدل شایسته تر است). همچنین RMSEA مدل ۰/۰۴۱ می باشد که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۹ است، لذا مدل از اعتبار لازم برخوردار است.

## بحث و نتیجه گیری

به طور کلی نتایج تحقیق نشان داد که سطح «سیستم مدیریت دانش» در وزارت ورزش، کمتر از میانگین فرضی جامعه بوده و لذا «ضعیف رو به متوسط» ارزیابی می شود. شفیع زاده (۱۳۸۶) در پژوهشی به این نتیجه رسید که اگر مدیران اهمیت راهبردهای مدیریت دانش را نادیده بگیرند، سازمان آنها توفیق چندانی به دست نخواهد آورد. اجرای سیستم مدیریت دانش بر افزایش اثربخشی آموزش و یادگیری تأثیر دارد و باعث بهتر شدن عملکرد کارکنان در سازمان می شود. هاشمی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که سطح مدیریت دانش در همه ابعاد آن در دانشگاه علوم انتظامی با وضعیت مطلوب فاصله نسبتاً زیادی دارد.

با توجه به تأثیر به سزای آموزش در ارتقای سطح مدیریت دانش، طراحی و اجرای دوره های آموزشی در داخل و خارج از کشور به صورت کارگاه های عملی جهت به روز کردن اطلاعات کارکنان و شرکت در همایش ها و کنفرانس های ملی و بین المللی جهت تبادل نظر و تجربه با همتایان خود در داخل و خارج از کشور که در عرصه های دیگر مشغول به فعالیت هستند و تعامل هرچه بیشتر با دانشجویان و محققین دانشگاه ها به ویژه دانشگاه هایی که واجد رشته های تحصیلی علوم ورزشی در گرایش های مختلف می باشند، می تواند در ارتقای سطح مدیریت دانش کارکنان وزارت ورزش موثر واقع گردد. هدف از آموزش در زمینه مدیریت دانش یاد دادن شیوه های درست

انجام کار و تصمیم‌گیری مناسب و حل مشکلات شغلی کارکنان و اربابان رجوع می‌باشد. همچنین استفاده از فناوری اطلاعات می‌تواند در ارتقای سطح مدیریت دانش کارکنان تاثیر بسزایی داشته باشد (واحدی و همکاران، ۲۰۱۱). سبحانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی اظهار داشته‌اند که تجهیز فدراسیون‌های ورزشی به فناوری‌های روز دنیا و ایجاد امکان آشنایی و کار با این فناوریها برای کارکنان این سازمانها می‌تواند چرخه‌گردش دانش در بخشهای مختلف سازمان را تسهیل کند.

نتایج تحقیق نشان داد که سطح متغیر «کیفیت زندگی شغلی» تفاوت معنی‌داری با میانگین فرضی ندارد، لذا وضعیت این متغیر در وزارت ورزش «متوسط» ارزیابی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های درگاهی و همکاران (۱۳۸۶)، میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷)، دهقان نیری (۱۳۸۸) و واسعی (۱۳۸۶) و خوش باور (۱۳۸۹) ناهمسو است. واسعی (۱۳۸۶) نشان داد که سطح کیفیت زندگی کاری در ستاد مرکزی وزارت بهداشت به طور معنی‌داری از حد مورد انتظار پایین‌تر بود. دهقان نیری (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان داد که تنها ۱۰٪ نمونه مورد مطالعه وی کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب گزارش کرده‌اند. اختلاف نتیجه بدست آمده بین تحقیق حاضر و تحقیقات فوق‌الذکر را می‌توان ناشی از تفاوت در جوامع مورد مطالعه دانست. به نظر می‌رسد ورزش و امکانات ورزشی در ارتقای روحیه، شادکامی و رضایتمندی شغلی کارکنان وزارت ورزش تاثیر بسزایی داشته و لذا در بهبود سطح کیفیت زندگی شغلی آنان موثر واقع گردد. از دیگر دلایل این امر، می‌تواند انگیزه‌های بالای کارکنان ورزشی، انعطاف‌پذیری شغلی و خاصیت تحریک‌کنندگی شغل به فعالیت باشد (رمضانی نژاد، ۱۳۷۹). با این وجود همانند تحقیق حاضر، یافته‌های پانچان (۲۰۰۷) نشان داد که کیفیت زندگی شغلی پرستاران در ابعاد یکپارچگی اجتماعی، فضای کلی کاری و زندگی، عوامل محیطی و رشد و امنیت، در حد متوسط قرار دارد. کنسیدین و کالوس (۲۰۰۱) در تحقیقی همسو، کیفیت زندگی شغلی کارکنان استرالیایی را در حد بالایی گزارش کردند. علاوه بر این، یاوری و همکاران (۱۳۸۸) نیز همسو با نتایج تحقیق حاضر، کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی را متوسط گزارش کرده‌اند.

سطوح بالای کیفیت زندگی شغلی برای سازمان ضروری است، از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می‌کند و منجر به حفظ و نگهداری آنها در سازمان می‌شود. کیفیت زندگی شغلی مشخصا موجب کاهش غیبت از کار، حوادث محل کار، نارضایتی شغلی و ترک شغل می‌شود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین همه ابعاد سیستم مدیریت دانش و متغیر کیفیت زندگی شغلی یک همبستگی مثبت معنی‌دار و نسبتا قوی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای تولید، ذخیره‌سازی و ساماندهی، بکارگیری و مدیریت دانش پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش می‌باشند.

این نتیجه نشان می دهد که مفهوم مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی در هم تنیده هستند. یکی از اصولی که در مدیریت دانش به آن اشاره شده اصل سرمایه گذاری بر روی انسان ها است، این در حالی است که نظام ارزشی کیفیت زندگی شغلی سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد. این پژوهش را می توان با پژوهش ویگ و پروساک (۲۰۰۹) که نشان داد برنامه کیفیت زندگی شغلی مشارکت کارمندان را در تصمیم های مربوط به فناوری جدید، محیط کاری و آموزش مهارت ها افزایش می دهد و پژوهش لوییس (۲۰۰۸) که در پژوهش خود به رابطه تولید دانش با کیفیت زندگی شغلی کارکنان دست یافت، هماهنگ دانست. این بخش از نتایج تحقیق همچنین با تحقیقات خوش باور و همکاران (۱۳۸۹)، خلیلی (۱۳۸۷) و مجیدی و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد.

بر طبق نظر ویگ و پروساک (۲۰۰۹) ساختارهای دانش محور به دلیل نیازهای شدیدی که به «تولید دانش» دارند، باید اعتماد محور باشند نه کنترل محور. برای «تولید دانش» باید سطح بالایی از اعتماد و خوش بینی در روابط اعضاء سازمان با یکدیگر وجود داشته باشد. افراد توانمند دانش را به صورت آزادانه تهیه می کنند. روابط اعتماد محور موجب شفافیت سیاسی، ارتباطات موثر و همکاری بیشتر می شود. اعتماد نیز از متغیرهای تاثیر گذار بر کیفیت زندگی شغلی کارکنان محسوب می شود. با این تفاسیر می توان این گونه بیان نمود که هر چه وزارت ورزش، برای تولید دانش بیشتر در سازمان؛ شرایط مناسب تری جهت برقراری روابط و افزایش تعاملات سازنده و مفید میان کارکنان و اعضا و افزایش روابط اعتماد محور در میان کارکنان فراهم سازد، کارکنان دید بهتری نسبت به کیفیت زندگی شغلی در وزارت ورزش دارند. لذا می توان رابطه معنی دار بین «تولید دانش» و کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش را توجیه کرد.

یافته های تحقیق همچنین نشان داد که «ذخیره سازی و ساماندهی دانش» رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش دارد. بهات<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) اذعان داشت که سازمان جهت ساماندهی دانش نیازمند ساختاری منعطف و پویا است. ساختار پویا و منعطف در سازمان از ایجاد قوانین دست و پاگیر ممانعت به عمل می آورد و به کارکنان اجازه فعالیت با اطمینان بالا و بدون ترس را می دهد. از نظر پروبست<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) برقراری روابط غیررسمی در سازمان، موجب افزایش تعاملات بین فردی، فراکارکردی<sup>۳</sup> و درون سازمانی می شود و مهم ترین روش انتقال و جریان دانش محسوب می شود و برای کدگذاری و ساماندهی دانش نیز مورد استفاده قرار می گیرد.

---

1. Bhatt  
2. Probst  
3. Cross functional

از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که «تبادل و توزیع دانش» رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش دارد. یانگ (۲۰۰۷) توزیع دانش را فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و تبادل دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف می‌کند. مجیدی، علی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که اشاعه دانش و تجربه متأثر از عواملی نظیر فرهنگ، مشوق‌ها، رسانه‌ها و زمینه‌ها و... است. یعنی فرهنگ از جمله مؤلفه‌های اساسی اشاعه دانش محسوب می‌شود که مدیران از طریق بهبود آن انتظار دارند به افزایش بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان دست یابند. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان از دیگر شاخص‌های کیفیت زندگی شغلی است. وجود گروه‌های حمایتی و گشودگی میان فردی-روشی که در آن اعضای سازمان عقیده و احساسات خود را به یکدیگر منتقل می‌کنند- موجب برقراری انسجام و یکپارچگی در سازمان می‌شود و این امر موجب اشاعه دانش بیشتر میان اعضای سازمان می‌گردد.

با این تفاسیر می‌توان این گونه بیان نمود که هر چه وزارت ورزش، برای اشاعه دانش بیشتر در میان کارکنان گام بردارد؛ شرایط مناسبتری از جمله فرهنگی سازمانی یکپارچه، محیط کار ایمن، ارتباطات تعریف شده و فضای کاری بهبودیافته‌تری فراهم گشته و کارکنان دید بهتری نسبت به کیفیت زندگی شغلی خود در وزارت ورزش خواهند داشت. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که «بکارگیری دانش» رابطه مستقیم و معناداری با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش دارد. داوینپورت و پروساک (۲۰۰۴) معتقدند «بکارگیری دانش»، فرآیندی است که اجرای آن همراه با تفکر است. فعالیتهایی مانند تحقیق و پژوهش در این دسته قرار می‌گیرند. «بکارگیری دانش»، کارکنانی را می‌طلبد که دارای سطح مناسبی از مهارت و تجربه بوده و در آن زمینه اطلاعات مفیدی در اختیار دارند. توانایی «بکارگیری دانش»، علاوه بر داشتن دانش، نیازمند تجربیات بالای اجرا نیز می‌باشد. به زعم والتون (۱۹۷۳) از شاخص‌های اصلی کیفیت زندگی شغلی، توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد. سازمان باید کارکنان را قادر سازد تا مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند این امر از طریق فراهم نمودن دوره‌های آموزشی و امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر امکان‌پذیر است. برقراری ارتباط با مدیران با تجربه و با سابقه کاری بالا نیز از ضروریات «بکارگیری دانش» در سازمان است.

مجیدی و همکاران (۱۳۹۲) هدف از کیفیت زندگی شغلی را بهبود بهداشت (فیزیکی و روانی) کارکنان و بهره‌وری سازمان دانسته و اعتقاد دارند با حاکم کردن برنامه‌های مبتنی بر بکارگیری دانش در یک سازمان زمینه‌های حرکت از یک فرهنگ استبدادی به سوی یک فرهنگ مشارکتی و بدان وسیله بهبود کیفیت زندگی شغلی فراهم خواهد شد. با این تفاسیر می‌توان این گونه بیان نمود که هر چه مسئولان، برای «بکارگیری دانش» در وزارت ورزش؛ شرایط مناسبی از جمله

توسعه قابلیت های اجرایی کارکنان از طریق شرکت در دوره های آموزشی عملی جهت کسب تجربه، ادامه تحصیل جهت بهبود دانش خود، مشارکت در دوره های کارورزی که با اجرای محققان و اساتید دانشگاهها برگزار می شود و ترویج فرهنگ مشارکتی در وزارت ورزش فراهم سازند، کارکنان این سازمان دید بهتری نسبت به کیفیت زندگی شغلی خود در وزارت ورزش خواهند داشت.

به طور کلی بر اساس نتایج تحقیق حاضر، سطح «سیستم مدیریت دانش» و «کیفیت زندگی شغلی» در وزارت ورزش به ترتیب «ضعیف رو به متوسط» و «متوسط» ارزیابی شد. نتایج تحقیق همچنین حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین سیستم مدیریت دانش و کیفیت زندگی شغلی در وزارت ورزش بود. علاوه بر این، متغیرهای «بکارگیری دانش»، «مدیریت دانش»، «تولید دانش» و «ذخیره سازی و ساماندهی دانش» به ترتیب بیشترین نقش را در پیش بینی کیفیت زندگی شغلی دارا می باشند.

به مدیران وزارت ورزش پیشنهاد می شود با دادن اجازه مشارکت به کارکنان در تدوین علمی برنامه ها و اتخاذ تصمیمات، اهمیت دادن به کیفیت دانش، آموزش روش تحقیق به منظور یافتن پاسخ مناسب در هنگام رویارویی با مسائل مختلف، تغییر نگرش نسبت به نقش و جایگاه دانش در سازمان، ایجاد فرصت ارتقای دانش شغلی، اعطای استقلال و آزادی شغلی به مسئولان و کارکنانی که عملکرد مبتکرانه و ابتکار عملکرد دارند، در نظر گرفتن نظام پاداش دهی مادی و غیرمادی برای تبادل و نشر دانش، شناسایی و جلوگیری از خروج افراد دانش مدار از سازمان و ارزشیابی صحیح و مبتنی بر علم و منطق از عملکرد کارکنان، زمینه های بهبود فضای کلی کار و کیفیت زندگی شغلی کارکنان خود را فراهم آورند. فراهم آوردن شرایطی که کارکنان ضمن اشتغال بتوانند ادامه تحصیل داده تا با نظریات جدید در زمینه شغل خود آشنا شده و از این طریق با به کار گیری دانش خود، ضمن کمک به سازمان در دستیابی به دانش جدید و انتقال و اشاعه دانش مرتبط با کار سازمان، مقدمات پیشرفت را در زندگی شخصی خود فراهم سازند. همچنین کارها یا به عبارتی بهتر ساعات کاری باید به گونه ای طراحی شود که کارکنان بتوانند به مسائل خانوادگی خود نیز رسیدگی کنند و کار در سازمان موجب اختلال در زندگی خانوادگی کارکنان نگردد.

## منابع

- خوش باور، رحیمه؛ عنایتی، ترانه؛ صالحی، محمد (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره سوم، صص ۱۵۹-۱۷۵.
- خلیلی، مسعود؛ اعتباریان، اکبر (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی. دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۳۵، صص ۸۱-۱۰۶.
- درگاهی، حسین؛ غریبی، میترا؛ گودرزی، مریم (۱۳۸۸). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. جلد ۱۳، شماره ۲، صص ۱۳-۲۱.
- دلگشایی، بهرام؛ ریاحی، لیلا و متقی، ملیکا (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کاشان و رابطه آن با مدیریت دانایی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌ها. فصلنامه بیمارستان، سال نهم، شماره ۱ و ۲، صص ۶۷-۷۳.
- دهقان نیری، ناهید و همکاران (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران بالینی و ارتباط آنها با یکدیگر. پژوهش پرستاری، دوره ۳، شماره ۶‌های ۹ و ۸، صص ۲۷-۳۷.
- رادینگ، آلن (۱۳۸۳). مدیریت دانش: موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمد حسین لطیفی، انتشارات سمت، چاپ اول.
- رضوانی‌نژاد، رحیم (۱۳۸۱). بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. پژوهش در علوم رفتاری، ۴.
- سبحانی، یزدان و همکاران (۱۳۹۱). رابطه فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی. مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، صص ۵۵-۷۳.
- شفیع زاده، حمید (۱۳۸۶). مدیریت دانش: نظریه ها، فناوری ها و رویکردها. فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد، سال چهارم، شماره ۱۳.
- قاسمی، منوچهر؛ رشمه، جواد؛ معماری، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی، در منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی. اولین همایش سراسری مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات.
- مجیدی، علی و همکاران (۱۳۹۲). الگوی ساختاری مدیریت دانش بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان در بهداری کل ناجا. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال پنجم، شماره سوم، صص ۳۵-۵۵.
- میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران و صنعتی شریف. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، صص ۷۱-۱۰۱.
- هاشمی، صدیقه سادات (۱۳۸۹). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۵ (۲) صص ۱۸۳-۲۱۴.

- یاوری، یوسف و همکاران (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن در بین اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره هفتم، سال اول، جلد هفتم، شماره ۱۲، صص ۹۹-۱۰۹.
- Ahmadpor, D.M (2002). *Job Design: Definition, Opinions, Models*, Tehran, Molef, p 152.
- Akdere, M (2006). *Improving Quality of Work – life Implications for Human Resources*, Business Rivew, 1, 173.
- Bhatt, G.D (2009). *Management Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge*. J of Knowledge Management, 16: 31-9.
- Censidine, G., & Callus, R (2001). *The Quality of Work Life of Australian Employees—the Development of an Index*. University of Sydney.
- Cheung, F.Y.L., & Tang, C.S.K (2009). *Quality of Work Life as a Mediator Between Emotional Labor and Work Family Interference*, Springer Science Business Media, LLC.
- Davenport T., & prusak, I (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know? Boston. Harward business school press*.
- Dolan, S.L., Garcia, S., Cabezas, C., & Tzafrir, S.S (2008). *Predictors of Quality of Work Life and Poor Health among Primary Health- Care Personnel in Catalonia: Evidence Based on Cross-Sectional, Retrospective and Longitudinal Design*. International Journal of Health Care Quality Assurance, 21, 2.
- Jashapara, A (2003). *Cognition, Culture and Competition: an Empirical Test of The Learning Organization*. Learning Organization, 10(1): 31 – 50.
- Kandasamy, I., & Sreekumar, A (2009). *WRKLFQUAL: A Tool for Measuring Quality of Work Life*. Research and Practice in Human Resource Management, 17(1): 59-70
- Lau, R (2000). *Quality of Work Life and Performance*. International Journal of Service Industry management, 11(5): 422-437.
- Louis, T.A (2008). *Faculty Quality of Work Life Survey*. Johns Hopkins University, Bloomberg school of public health.
- Luthans, F (1998). *Organization Behavior*, Engnth Edition, Mc Graw-Hill, p.205.
- Motaghi, M., Hamze-Nejad, A., Delgoshai, B., & Panahi, M (2012). *Relationship of Quality of Working Life in Kashan Teching and Non-Teaching Hospitals with Knowledge*. Management According to the Top and Middle Manager’s Point of View, J Basic Appl Sci Res, 2(10): 1042-1047.
- Nonaka, I., konno, R (2000). *SECI, BA and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation*. long range planning, 33(1): 5–34.
- Panchan, B (2007). *Relationships Between Personal Factors, Quality of Working Life and Job Performance of Professional Nurses in Private*



- Hospitals*. A thesis for M.A degree of nursing management, Mahidol University.
- Probst, G (2003). *Managing Knowledge, Building Blinks for Success*, NY: John Wiley & Sons.
  - Rethinam, G.S., & Ismaeil, M (2008). *Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals*, European Journal of Social Sciences, 7, 1.
  - Sallis, E., & Jones, G (2002). *Knowledge Management in Education*. Kogan page London.
  - Dolan, S.L (2008). *Sectional, Retrospective and Longitudinal Design*. International Journal of Health Care Quality Assurance, 21(2): 203-18.
  - Simon, P.F (2005). *The New Productivity Challenge*. Harvard Business Review, 69-70.
  - Vahedi, M., & Farhad Nejad, A (2011). *Information Technology (IT) for Knowledge Management*. Procedia computer science, 3: 444-8.
  - Walton, R.F (1973). *Quality of Work life: what is it?*. Sloan Management. Review, fall.
  - Watson, J (2003). *Applying Knowledge Management: Techniques For Building Corporate Memories*. Morgan Kaufman Publishers, 4-7.
  - Wiig, k., & Prousak, J (2009). *Knowledge Management Foundation Arington: Tx: Schama Hibbard*. J.Knowling What We Know. Information Weec, 20:16 -25.
  - Yang, J (2007). *The Impact of Knowledge Sharing On Organizational Learning And Effectiveness*. journal of knowledge management, 11(2): 76-83.



---

## Assessment of level of knowledge management system and its regression equation with the quality of work life in employees of Ministry of Sport and Youth

Musivand. M<sup>\*1</sup>, Amraee. M<sup>1</sup>, Siavashi. M<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Lecturer, Hamedan University of Payam-e-Noor, <sup>2</sup> Assistant Professor, Hamedan University of Payam-e-Noor, <sup>3</sup> Assistant Professor, Hamedan University of Payam-e-Noor,

---

Received: 20/10/2013

Accepted: 21/03/2014

---

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to assess the level of "knowledge management system" and its regression equation with the "Quality of work life" in employees of Ministry of Sport and Youth.

**Methodology:** 245 employees of the ministry were randomly selected as sample of this study. Two questionnaires of Walton quality of work life, and Salys and Jones Knowledge Management were used for collecting data. Based on Cronbach's alpha, the validity of Knowledge Management (0.88) and quality of work life (0.91) questionnaires were calculated. Data analysis was done using single-sample t-test, Pearson correlation, multiple linear regression and ANOVA.

**Results:** level of "knowledge management" and "quality of work life" in the Ministry of Sport and Youth was assessed as "poor to average" and "average", respectively. The results also indicate a significant and positive relationship (0.766) between the knowledge management system and the quality of work life in Ministry of Sport and Youth ( $p=0.001$ ). In addition, the variables of "knowledge utilization", "knowledge management", "knowledge creation" and "Storing and Organizing Knowledge" have had the highest regression effect on quality of work life, respectively. This result proves that the dimensions of knowledge management system are significant predictors of work life' quality ( $p<0.01$ ).

**Conclusion:** Promoting the knowledge level of employees of Ministry of Sport, can not only impart them from new knowledge and thus improve their job performance, but also improve their quality of work life, more than before.

**Keywords:** Knowledge management system, Quality of work life, Ministry of sport and youth

